



Referat fra HovedMED møde 5. november 2010

04-11-2010

Dato: 5. november 2010
Tid: Kl. 10-00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld

Sagsnr.
2010-145011

Dokumentnr.
2010-764010

Sagsbehandler
Lone Sørensen

HR Administration

Bernstorffsgade 21, 3.

1592 København V

Telefon
3317 3693

Telefax
3317 3422

Mobil
2032 0523

E-mail
Y338@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009684783

www.kk.dk

- Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK Kommunal
Jens Flyvholm, FOA, SOSU
Helle Haslund, LFS
Anders Kristensen, DS
Jens Theodor Ahm, KKE
Susan Fiil Præstegaard, DJØF
Lillian Albeck, myndighedscentre og
Centralforvaltning (AMR)
Henrik Mielche, Centre for psykisk syge og Centre
for handicappede samt IBOS (AMR)
Anni Rene, Centre for udsatte (AMR)
Lars Petersen, SL,
Allan Røpke Aagaard, Udførerenheden (AMR)
Helle Andersen, Centre for børn og unge (AMR)
Anette Laigaard, administrerende direktør (formand
og ordstyrer)
Sven Bjerre, direktør
Arne Bertram, MY voksne
Henrik Dencker, Tværgående kontorer
Yvonne Phil Larsen, Centre for psykisk syge, Centre
for handicappede samt IBOS
Henrik Rune Holst, Centre for børn og unge
Jørgen Marthedal, Centre for udsatte
Johnny Petersen, DU HAPS
Tina Busholdt, arbejdsmiljøkoordinator
- Deltog ikke: Knud Andersen, MY børn
Jens Elmelund, direktør
Dorthe Hendriksen, Udførerenheden
Jørgen Segall, Myndighedscentre og
Centralforvaltning
- Gæster: Lene Hoen, HR Udvikling til punkt 2 og 3,
Alice Persson MY børn til punkt 4.

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenpunkter
2. Budgetaftalen 2011 med fokus på SOF. Information og drøftelse.
Bilag
3. Ændret organisatorisk forankring af de socialpsykiatriske bcentre.
Information og drøftelse. Bilag

- a) Omorganisering af familieplejeområdet. Information og drøftelse.
Bilag
4. b)Tids- og procesplan for flytning af medarbejdere.
Medbestemmelse vedr. principper for fordeling af medarbejdere.
Bilag
5. Overordnede resultater i SOF fra trivselsundersøgelsen.
Information og drøftelse. Bilag
6. Status vedrørende evaluering af centerdannelsen – Information og drøftelse.
7. Arbejdsmiljø (fast punkt). Information og drøftelse
8. Arbejdsskadestatistik. Bilag
9. Arbejdsmiljø Københavns timebank. Information og drøftelse. Bilag
10. Årshjul 2010 og 2011 (fast punkt). Medbestemmelse. Bilag
11. Sager på vej
12. Meddelelser
13. Eventuelt

Referat

1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenpunkter

Det blev aftalt at HovedMED møderne fremover optages på bånd til brug for referatskrivning. Båndet slettes, når referatet er godkendt. Dagsordenens punkt 5 og 6 flyttes til dagsordenens punkt 2 og 3.

2. Overordnede resultater i SOF fra trivselsundersøgelsen.

Information og drøftelse. Bilag

Lene Høen indledte med at fortælle om undersøgelsens overordnede resultater. Alle ledere har adgang til egne rapporter og på mødet i HovedMED den 3. december vil der blive gået mere i dybden med resultaterne. Svarprocenten i SOF blev på 78 %, hvilket er en fremgang på 30 % point i forhold til undersøgelsen i 2008.

Henrik Dencker uddybede resultatet vedr. MUS samtaler. Her svarede kun 61 % at de har haft MUS. Man kan dog aldrig nå mere end 80 % pga. en stor personaleomsætning, hvilket også gælder for de øvrige forvaltninger i KK. Det positive er, at vi i SOF er steget 9 % point i forhold til sidst. Fremover er det vigtigt at vi er skarpere på terminologien, så alle ved, hvad der menes med en MUS eller en udviklingsplan

Derudover oplyste Henrik Dencker at svarene vedr. vold og trusler om vold efterfølgende vil blive opgjort på faggruppeniveau. Fysisk vold er faldet siden 2008.

Jens Flyvholm mente at tallene på området fortsat er for høj, idet flere har oplevet sig truet.

Henrik Dencker svarede at besvarelsene i trivselsundersøgelsen ikke kan stå alene, da der her er tale om et subjektivt skøn, hvorfor tallene skal holdes op imod oplysningerne fra arbejdsmiljøstatistikken.

Jens Flyvholm var enig heri, men påpegede at også statistikken kan være fejlvisende, da alle situationer måske ikke bliver anmeldt.

Henrik Dencker svarede, at alt tyder på at medarbejderne har efterkommet vores opfordring til at anmelde arbejdsskader, idet der kan konstateres en stigning her.

Helle Andersen mente ikke at trusler om vold anmeldes tilstrækkeligt.

Lene Hoen lovede, at man vil gå bag om tallene senere og at der vil blive udarbejdet særlige udtræk på flere områder til præsentationen på næste HovedMED møde, herunder også hvordan HovedMED kan arbejde videre og melde ud i organisationen.

På Helle Haslunds forespørgsel blev det aftalt at HovedMED hurtigst muligt får adgang til alle rapporter via link.

Henrik Dencker afsluttede drøftelserne med at fortælle, at der på formødet med de faglige organisationer forud for næste møde vil blive drøftet, hvad organisationerne er særlig interesseret i fokusere på, så vi har et godt grundlag at drøfte ud fra på næste HovedMED møde.

Derudover blev det aftalt, at HovedMED på baggrund af drøftelserne om vold og trusler om vold opfordrer alle ledere og medarbejdere til at henvende sig til HR Administration, hvis der er problemer i fht. Voldspolitikken.

3. Status vedrørende evaluering af centerdannelsen – Information og drøftelse.

Lene Hoen oplyste, at en nedsat arbejdsgruppe har udarbejdet evalueringskonceptet. Alle AfdelingsMED er blevet bedt om at udvælge 10 deltagere, både leder- og medarbejderrepræsentanter, som skal indgå i et fokusgruppeinterview. Fokusgruppeinterviewene afvikles fra uge 45 og indtil den 20. december.

4 centre på psykiatriområdet har ikke ønsket at deltage i fokusgrupper, idet de ikke har været en del af centerdannelsen. Det drejer sig om Sundbygaard, Hedelund, Thorupgården og Ringbo. IBOS på handicapområdet medvirker heller ikke i evalueringen. Evalueringsresultatet behandles på HovedMED den 28. januar 2011.

Anette Laigaard takkede arbejdsgruppen for at evakueringskonceptet er landet på en god måde.

4. Budgetaftalen 2011 med fokus på SOF. Information og drøftelse. Bilag

Anette Laigaard indledte med at oplyse at budgetmaterialet pt er ved at blive gjort klar til SUD's møde den 24. november. Der arbejdes grundigt med udmøntning af budgettet, idet vi skal lære at blive så tydelige som muligt i forhold til de konkrete konsekvenser af budgetvedtagelsen.

Sven Bjerre forklarede om budgettet, at der i 2011 er flere tilførsler end vi skal afgive, så samlet set er der tale om et godt resultat. Det nye i budgetaftalen er bla. udvidelser på handicapområdet, hvilket er en positiv side af budgettet.

Vedrørende bilag 1 tabel 2 om budgetreduktioner og konsekvenserne, så er der tale om 2 typer, hvor den ene handler om konkrete arbejdspladser, der nedlægges. Den anden type vedrører langt hovedparten af besparelserne og drejer sig om reduktioner med marginale besparelser, som ikke får store konsekvenser for den enkelte arbejdsplads, idet reduktionerne tilvejebringes i form af et gennemsnitligt beløb på årsniveau.

Bilag 2 vedrører personalekonsekvenser i budget 2011. Der tilføres netto 58 nye årsværk, jfr. tabel 1. I tabel 2 fremgår personalereduktionerne. Her er der ligeledes tale om marginale besparelser, hvor besparelserne indhentes ved, at de enkelte arbejdspladser omlægges stillinger eller kritisk vurderer behovet for nyansættelser. Det er få arbejdspladser, hvor tilbud nedlægges. I disse situationer reduceres fuldt ud.

Lillan Albeck spurgte til tabel 2 i bilag 1 om hjælpemidler og effektiviseringer, hvad ligger der i det?

Sven Bjerre svarede, at der er tale om et forventet mindreforbrug, som en konsekvens af en stram praksis på området.

Helle Haslund havde et forståelsesspørgsmål til tabel 1 i bilag 1. Her er der i tabellen anført Ja/Nej i rubrikken om indstilling om udmøntning. Betyder det, at SUD ikke har truffet beslutningerne?

Sven Bjerre oplyste, at alle beslutninger er truffet, og at Ja/Nej formuleringerne går på om SUD vil se den konkrete udmøntning af beslutningerne. Sven Bjerre tilbød, at holde et separat møde om gennemgang af budgettet efter SUD mødet den 24. november.

Helle Haslund ville vide, om der er et spareforslag, der skal til gensnak? Det drejer sig om Aktivitetscentret på Sundholm?

Sven Bjerre oplyste, at han ikke er vidende om, at det ikke skal gennemføres.

Linda Svendsen ønskede oplyst, hvordan konsekvenserne af de tværgående administrative besparelser udmøntes samt hvordan formuleringen om periodevis rengøring på kontorerne skal forstås?

Sven Bjerre svarede, at de administrative besparelser på 9 mio., som omhandler konsulentbesparelser, meldes ud efter grønthøstermetoden. Dog som en model, hvor der vægtes tungere på det administrative område end på de øvrige områder. Det har ikke været muligt at finde hele beløbet på konsulentydelse, men halvdelen af besparelsen er placeret på de administrative budgetter. På sigt betyder det færre stillinger på det administrative område.

For så vidt angår besparelserne på rengøringsområdet, så er der tale om en tværgående besparelse, der gælder alle forvaltninger i KK. Det betyder lidt mindre rengøring, men hvordan det konkret kommer til at påvirke kan endnu ikke siges.

Helle Andersen spurgte om ny IT på børneområdet også omfatter institutionsområdet.

Sven Bjerre bekræftede, at IT på børneområdet dækker bredt og altså også institutionerne. Der er en indstilling til SUD på vej om at nogle af de demografimidler, der tilføres SOF, kan benyttes til at finansiere ny IT på børneområdet.

Lars Petersen meddelte, at lukningen af Solhjem efter hans opfattelse ikke er en optimal ramme for, hvordan afviklingen for personalet kan ske, f. eks. skal hovedferien afholdes i maj og det går ud over børnene. Anette Laigaard lovede at kigge nærmere på det.

Helle Andersen mente, at man generelt skal blive mere planlæggende for at sikre at besparelserne på institutionsområdet kan nås, og at der bør udarbejdes gode konsekvensberegninger, inden det kommer ind i budgettet.

Henrik Dencker svarede, at det er vigtigt for brugere, forældre, børn mv. at vi gør tingene så hensynsfuldt som muligt. Der er en række spilleregler, som skal overholdes, bla. overenskomster og aftaler. Vi har lagt et stramt skøn, men vi overholder spillereglerne.

Sven Bjerre tilføjede, at det altid er et problem at lægge en vifte af besparelsesforslag frem meget tidligt i processen, f.eks. institutionsnedlæggelser. Herved kommer vi til unødigt at skræmme

nogle børn og forældre. Derfor holder vi det tilbage lang tid inden, vi involverer den konkrete institution, for ikke at forstyrre unødigt

Helle Andersen mente, at hvis vi kommer for sent i gang med processerne, så er der fare for at vi ikke når besparelserne rettidigt.

Anette Laigaard sagde at omorganiseringen af Den Sociale Døgnvagt er et godt eksempel herpå, hvor der var mange spørgsmål fra SUD, som betød at processen trak ud, og besparelserne blev derfor svære at nå i et godt forløb.

Jørgen Marthedal påpegede, at det er vigtigt at vi bliver bedre og skarpere til at regne på budgetter i tide. Det kan man godt gøre uden at gå ud med beregningerne.

Konklusion

Der indkaldes til møde om budgettet med medarbejderrepræsentanterne i HovedMED, efter mødet i SUD den 24. november.

5. Ændret organisatorisk forankring af de socialpsykiatriske bocentre. Information og drøftelse. Bilag

Johnny Petersen indledte med at fortælle, at de socialpsykiatriske bocentre/bosteder i selve København i dag er organiseret i 3 centre, Sundbygaard, Center Skt. Annæ og Thorupgaarden. Derudover er der etableret en række mindre bosteder i København, som pga. af en spredt beliggenhed, ikke har nogen geografisk sammenhæng til de 3 centre. Denne skævhed forstærkes med den planlagte indflytning af bocenter Hedelund til København.

Fremover vælges den samme distriktsinddeling, som gælder for Socialcenter Københavns (SCK) 5 voksenenheder. Herved skal det socialpsykiatriske center kun samarbejde med én voksenenhed, og der skabes en entydig samarbejdsrelation mellem de to kommunale enheder, således at SCK er myndighed og de socialpsykiatriske centre er udførere. Derudover kobles værestederne op på bocentrene, så borgerne oplever en fleksibel og sammenhængende indsats.

Nogle medarbejdere skifter centerledelse, men alle medarbejdere bibeholder deres nuværende job.

Jens Flyvholm sagde, at der er fordele i omorganiseringen, men også bekymringer hos nogle medarbejdere, idet der har været forskellig praksis og arbejdsgange, afhængigt af det center man hidtil har været tilknyttet. Nogle har flyttet før og kan derfor være lidt bekymrede for at få en ny øverste chef.

Anders Kristensen gav udtryk for, at han forstod på ledelsen, at det var godt, at værestederne nu kobles til bocentrene, men ønskede oplyst om medarbejderne var blevet hørt, når man flytter væresteder fra SCK til bocentrene? Og om de også fandt den nye tilknytning til bocentrene for god.

Arne Bertram svarede, at processen med værestederne har været eksemplarisk. Ændringen er rullet ud på en god måde, hvor medarbejderne løbende er blevet orienteret om processen, og der har ikke været meldinger om protester eller indsigelser vedr. strategien. Derimod har der været tale om en modningsproces, så det for medarbejderne nu er tydeligere, at de bliver en del af brugernes forløb ved flytning fra institution til egen bolig.

Helle Haslund syntes som en overordnet betragtning, at omorganiseringen er godt tænkt, set ud fra en borgervinkel og flowet for borgerne ud til egen bolig. Ønskede sig dog klarere mål for omorganiseringen og en beskrivelse af, hvordan processerne kommer til at køre; også i fht. til de udgående funktioner. Der er 'bekymringssuk' fra nogle medarbejdere, over at de nu skal skilles fra deres modercenter. Hvordan skal overgangen håndteres? Vi vil som organisationer gerne være med til at sikre, at overgangen bliver rigtig god.

Henrik Mielche kunne tilslutte sig planen, som han mener er velgennemtænkt. Med planen er der lagt op til en rigtig god koordinering af indsatsen og en klarere lokal sammenhæng. Der er dog lidt usikkerhed i fht. den videre proces, hvor der mangler konkrete tidsplaner.

Linda Svendsen tilføjede, at det er vigtigt, at samarbejdsfladerne bygges op, samtidig med at en ny struktur implementeres.

Konklusion

HovedMED tilslutter sig den overordnede ide med omorganiseringen. De relevante faglige organisationer inddrages i det videre forløb. Der udarbejdes en konkret tidsplan fremadrettet.

- 6. a) Omorganisering af familieplejeområdet. Information og drøftelse. Bilag**
- b) Tids- og procesplan for flytning af medarbejdere. Medbestemmelse vedr. principper for fordeling af medarbejdere. Bilag**

Anette Laigaard indledte punktet med at sige, at det overordnede formål med ændringen er at etablere en mere klar ansvars- og rollefordeling mellem børnefamilieenhederne og Center for Familiepleje

(CfF), hvilket konkret udmøntes i relationen til det anbragte barn på den ene side og plejefamilien på den anden side.

Helle Haslund oplyste, at LFS er den faglige organisation bag gruppen af børne- og ungekonsulenterne og at der har været et godt samarbejde omkring tidsplanen. Også det lokale samarbejde i Børnefamiliecenter København (BFCK) har været godt.

Dilemmaet er, at det er fint med god tid i en forberedelsesfase, men omvendt må processen heller ikke blive for lang. Afventningsperioden har ikke skabt klarhed for alle medarbejdere, der har haft samtaler med områdecheferne om omorganiseringen. Især har der været tvivl om, hvilke opgaver, der er tilbage i BFCK, hvis man som medarbejder vælger ikke at gå med over i CfF.

I oplæg til den ændrede opdeling er det desuden svært at se, hvad der bliver tilbage i BFCK, idet det i arbejdsgrupper er fremført at 80 % af opgaverne flyttes til CfF og at 20 % bliver tilbage. Vi kan forstå at 10 medarbejdere skal overgå til CfF. Hvis dette er aftalt, så skal vel også 80 % af medarbejderne overflyttes til CfF?

Alice Persson bekræftede, at der har været en god dialog med LFS i processen. I forhold til omstændigheder med usikkerhed og utryghed, så er det jo et vilkår, at vi skal være hurtige, samtidig med at vi skal sikre en god proces. Vi har forsøgt at nå det hele, og i næste uge går vi i gang med ønskeprocessen.

Medarbejderne er undervejs i forløbet blevet tilbudt sonderingssamtaler med områdechefen, og ledelsen er opmærksom på, at det i samtalerne har været vanskeligt at skabe klarhed over de tilbageblevne opgaver i BFCK. I ønskesedlen vil man være mere tydelig på de opgaver, der kommer i spil. Det er korrekt, at det er 10 medarbejdere, der skal overgå til CfF.

Anders Kristensen forstod ikke økonomiberegningen om, at det koster kr. 1100 pr. mdr. pr. barn at drive området, når familieplejeforeningernes beregninger ligger på kr. 2700 pr. måned pr. barn.

Anders Kristensen mente desuden, at også HK og Dansk Socialrådgiverforening burde inddrages, især ift. til beskrivelsen af opgaverne for de medarbejdere, der bliver tilbage i BFCK, idet mange er usikre om fremtiden.

I oplægget kan læses, at der dels skal være fokus på plejefamilierne og dels på barnet, således at der kommer 2 medarbejdere i hjemmet. Derudover har også sagsbehandlerne pligt til at tilse plejeanbringelsen

op til 2 gange om året, dvs. at der kommer 3 personer hos plejefamilierne?

Alice Persson tilbød gerne en dialog med HK og DS på området fremadrettet. Hun oplyste videre, at de 1100 kr. pr. barn i økonomiberegningen ikke står alene og er derfor ikke svaret på hele økonomimodellen. Der er altså ikke tale om et spareforslag.

Sven Bjerre supplerede med at sige, at der fremover bliver to tilsyn. Det ene er tilsyn med plejefamilien og det andet er tilsynet med barnet, som varetages af sagsbehandleren. Med tiden vil de medarbejdere, der bliver tilbage i BFCK skulle varetage sagsbehandleropgaver. Derfor er økonomiberegningen på 1100 pr barn også korrekt, da noget af udgiften i dag er på sagsbehandlerområdet.

Helle Haslund afsluttede med at sige, at hun er klar over, at forslaget ikke er et spareforslag, men skal ses som en højnelse af kvaliteten. Medarbejdere, der arbejder i feltet, har dog brug for mellemregningerne, når 80 % af opgaverne flyttes, mens det kun er 10 medarbejdere, der går med.

Konklusion.

HovedMED tilsluttede sig omorganiseringen af familieplejeområdet (bilag a). Tids- og procesplanen (bilag b) blev godkendt. De tre faglige organisationer LFS, HK og DS indkaldes til møde, hvor planen konkretiseres og uddybes.

7. Arbejds miljø (fast punkt).

- **Arbejdsskadestatistik. Information og drøftelse. Bilag**

Tina Busholdt fortalte, at vi til mødet havde bedt Arbejds miljø København om at lave et særtræk på arbejdsskadestatistikken, fordi det er interessant at se på, om der er tendenser i anmeldelserne, som giver anledning til særlige indsatser i 2011. Rapporten viste bl.a. at det kan være relevant at sætte fokus på unge og nyansatte medarbejders arbejds miljø.

MED sekretariatet planlægger i samarbejde med Arbejdstilsynet et kursus for arbejds miljøkoordinatorerne, så de bliver i stand til at læse og arbejde med egne statistikker.

Henrik Dencker supplerede med at fortælle, at man i den nye anmeldelsesmetodik har opfordret til at anmelde alle arbejdsskader. Her er det vigtigt, at der sker analyser lokalt, så vi kan vurdere om antallet af ulykker er stigende eller om det er den nye anmeldelsesmetodik, der kan forklarer stigningen.

Konklusion

Arbejdsskadesstatistikken 2006 – 2009 samt foreløbige tal for 1. halvdel af 2010 blev taget til efterretning.

- **Arbejds miljø Københavns timebank. Information og drøftelse. Bilag**

Tina Busholdt forklarede, at oversigten viser, at vi har brugt alle de timer, vi betaler for i Arbejds miljø Københavns timebank. Forbruget i timebanken er pænt fordelt, men det er stadig bestemte arbejdspladser, som benytter sig af muligheden.

På et ønske fra Lillian Albeck blev det aftalt, at arbejds miljøkoordinatorerne også får tilsendt oversigt over de reserverede timer i timebanken.

Linda Svendsen spurgte til fordeling af timer, herunder om der tidligere har været en sammenhæng mellem trivselsundersøgelsen og forbrug af timebanken?

Henrik Dencker oplyste, at timebanken hovedsageligt anvendes på de arbejds miljøindsatsområder, der er besluttet, og at de resterende timer bruges til akutte behov. På næste møde kan koblinger mellem timebanken og indsatsområderne i 2011 skitseres.

Henrik Mielche oplyste, at natmedarbejdere har en øget sygdomsrisiko, og at det er blevet dyrere at foranstalte de pligtige helbredsundersøgelser, idet det nu koster 3000 kr. pr. medarbejder. Kan timebanken anvendes her?

Henrik Dencker svarede, at HR Administration gerne vil drøfte den konkrete problemstilling bilateralt. Desværre kan timebanken ikke bruges til formålet, men AMK kan foretage disse helbredsundersøgelser for 1650 kr. Der er dog fortsat tale om en lokal finansiering.

Henrik Dencker oplyste endvidere, at en arbejdsgruppe har igangsat de første drøftelser om en arbejds miljøpolitik for SOF. Politikken vil blive fremlagt på HovedMED mødet i marts 2011.

Arbejdsgruppen vil i mellemtiden bede alle AfdelingsMED om at bidrage med forslag til arbejds miljøpolitikens formål, værdier, strategier/temaer og værktøjer. Derudover indgår input fra trivselsundersøgelsen og fra arbejds miljøkoordinatorerne, samtidig med at relationerne til de øvrige forvaltninger skal sikres, så der i kommunen bliver samklang på arbejds miljøområdet.

8. Årshjul 2010 og 2011 (fast punkt). Medbestemmelse. Bilag

Der er kun en enkelt ændring i fht. sidst. Det drejer sig om notat fra SFI om lønligestilling mellem mænd og kvinder i KK, som drøftes på næste møde.

9. Sager på vej

Anette Laigaard oplyste, at SUD skal behandle oplæg til ny organisering af værestedet Den Brune Kødbý samt Sundhedsrummet. Hvis SUD støtter forslaget kommer der en sag om virksomhedsoverdragelse til HovedMED. Det vil komme til at gå stærkt, men vi skal nok overholde overenskomster og de nødvendige processer.

Linda Svendsen oplyste, at der på næste HovedMED møde vil være en opfølgende drøftelse vedr. sagen fra HCK om medarbejdernes kompetencevedligeholdelse. Derudover ønskede Linda en snarlig drøftelse af, hvad der sker med 18 + enheden, idet de berørte medarbejdere er indkaldt til møder om deres fremtid.

Anette Laigaard svarede, at man ikke er klar til at gå i HovedMED, før man har talt med medarbejderne og dermed har et konkret forslag til fremtidig organisering.

Henrik Dencker orienterede om, at der allerede er aftalt et møde med de berørte organisationer den 10. november, hvor der vil være en dialog om den videre proces.

10. Meddelelser

Anette Laigaard oplyste, at tværgående juridisk enhed pr. 1. december 2010 splittes op. Opgaverne og medarbejderne overflyttes til henholdsvis Sekretariatet, MR-kontorer og Socialcenter København. Det sker blandt andet for at skabe en tydeligere arbejdsdeling. Ændringen er sket i samråd med medarbejderne. Opdelingen har desuden været drøftet i AfdelingsMED i Bernstorffsgade.

Helle Andersen ville vide om delingen får betydning for servicen til de små institutioner i centerregi, hvilket blev afkræftet af Anette Laigaard, idet kontakten går gennem DU kontorerne. Det er endvidere ikke alle juridiske specialer, der har ligget i juridisk enhed.

Henrik Dencker meddelte følgende:

- Voldspolitikken, som blev vedtaget på sidste HovedMED møde skal foreløbig stå på 'stand by', idet der i Københavns Kommunes voldspolitik bliver en tekstmæssig ændring i forhold til vejledningen om politianmeldelser. Vi afventer denne ændring, som er foranlediget af de faglige organisationer.

- Forhandlingsorganet, som har stået for at udforme MED aftalen i SOF vil blive indbudt til en evalueringsdrøftelse i begyndelsen af 2011. Oplægget til evalueringen drøftes på HovedMED mødet i december 2010.
- Alle AfdelingsMED har modtaget brev fra MED sekretariatet om at HovedMED nu går i gang med besøgsrunde til alle, der ønsker besøg af 2 repræsentanter fra HovedMED samt at AfdelingsMED inviteres på besøg i HovedMED (4 møder i 2011). Begge initiativer er ad frivillighedens vej. Der vil blive taget højde for forskellige ønsker fra AfdelingsMED og fra HovedMED medlemmerne.

Helle Andersen spurgte til igangværende drøftelser om etablering af en ugepakke model, analog den ordning, der fungerer i BUF.

Anette Laigaard oplyste, at der har været møde i direktionen med repræsentanter fra BUF og SOF, hvor man drøftede, hvordan mails og bestillinger fra centralt hold kan samles og udsendes i en ugepakke. Direktionen har efterfølgende bedt om et konkret oplæg om, hvordan modellen kunne skrues sammen i SOF. Tilbage meldingen herom på HovedMED på mødet den 28. januar 2011.

Susan Fiil Præstegaard oplyste, at AC'ere med rådighedsforpligtelse ikke er med i fleksordningen fra 1. november 2010. Der er udarbejdet et udkast til aftale mellem ledelsessiden og en forhandlingsdelegation af AC'er fra de syv forvaltninger. Alle forvaltninger skal stemme ja til forslaget, idet man hæfter i fællesskab. Falder forslaget skal bestemmelserne i overenskomsten anvendes.

Susan spurgte om, hvordan bachelorer og andre AC'ere uden rådighedsforpligtelse skal forholde sig?

Henrik Dencker svarede, at dette skal koordineres med de øvrige forvaltninger og at vi hurtigst muligt vender tilbage med en afklaring.

11. Eventuelt

Lillian Albeck foreslog, at alle highlights fra HovedMED møder skal på forsiden på Kknet, sådan som det skete sidste gang. Nogle gange er vi i SOF bagud med vigtige informationer, bla om trivselsundersøgelsen, hvor SOF kom meget senere med informationer end de øvrige forvaltninger.

Anette Laigaard tilkendegav, at det er godt med ideer til informationsformidlingen. Pt bruger kommunikationsafdelingen mange kræfter på at rydde op på Kknet siderne for at få moderniseret siderne, selv om det dog ikke skal opfattes som en undskyldning for at være for

sent ude.

Helle Andersen følte frustration over, at man i sit daglige arbejde som administrativ medarbejder skal søge oplysninger på flere sider, bla. i koncernservice og IT, f eks i forbindelse med regnskabsarbejdet.

Anette Laigaard lovede, at vi vil dyrke denne problematik en lille smule til næste møde.